

1990年代の日本の労働法改正とその意義

子 島 喜 久

はじめに

1990年代に日本の労働法は、一連の大きな改正をみた。戦後の日本における労働法では、「労働基準法」(1947年制定)に示されていたように労働者の保護法制として企業の雇用条件を規制する課題が重視されていたと思われる。しかし、労働法の規制は、1980年代以降の新自由主義のもとで、緩和され弾力化されるように求められる傾向が生じた。

例えば、日本経営者団体連盟(以下「日経連」と略称)は、労働法における望ましい規制緩和の具体的項目として次の諸点をあげていた¹。すなわち、①継続雇用(長期蓄積能力活用型)を可能な限り縮小し、それに替わる、②専門職労働者の期限付き雇用(高度専門能力活用型)と、③必要な時だけ利用可能な期限付き雇用(雇用柔軟型)を拡大し、労働時間の管理、賃金、賞与、退職金などの処遇もそれぞれのグループごとに行うことで、企業にとって最も効率的な雇用形態の組み合わせを追求できるようにすべきである。労働法の改正はその法的環境の整備を求める意味で要請されていたのである²。

現代の先進諸国にみられる労働分野の規制緩和とは、労働基準を緩めることであり、資本主義社会の労働基準は、労働者が資本家の支配下で労働の1日当たり又は1週当たりの支出量と雇用の形態を制限するものであり、労働に対する資本の自由な処分権への制約を意味する。それゆえ、規制緩和すなわち労働基準の緩和、弾力化は、労働時間の延長、労働強度の増大、雇用形態の非規則性、深夜労働をもたらしやすく、その結果、現役労働者の縮小と、労働予備軍の増加、失業者、遊休労働者を生じやすくする傾向がある。

1990年代における日本の労働法の改正は、1970年代の初頭以降における日本資本主義の経済危機の反復に対処する、再編、合理化戦略の重要な一面として、規制緩和を通じて日本経済の再生を図る国家的戦略に基づき推進された。それは、1980年代以降における日本の第二次臨時行政調査会以降の新自由主義の政策指針を企業の雇用関係に適用し、企業の収益の再建を図る法的環境の実現を目指していたといえるであろう。

その具体的内容を以下の4つの問題に分け検討することとしたい。第一に、変形労働時間制の拡

1 新・日本の経営システム等研究プロジェクト(1995), 33頁。

2 角田邦重(1999), 7頁。

大、弾力化である。第二に、裁量労働制の対象業務の拡大である。第三に、「労働者派遣法」の弾力的改正である。第四に、「男女雇用機会均等法」の拡大改正である。

それらをつうじ、この時期の日本における新自由主義政策の労働法制の変化及び規制の弾力化の内容と意義を考察してゆくことにしたい。

1 変形労働時間制の拡大

1990年代の法改正に先立ち、1年単位変形労働時間制は、すでに1987年の「労働基準法」の改正によって3か月単位の変形労働時間として導入されていた。その趣旨は、最大3か月の期間について労働時間を週平均法定時間の枠内で変動させることを認めさせることにより、労働時間の規制の枠内でその効率的配分を可能とするものであった（「労働基準局長通達」，昭和63年1月1日〔基発1号，「労働基準局長通達」を以下「基発」と略記する〕（1988））。ところが、この制度は、実際の利用度が低く、労働省の1991年度、賃金労働時間制度総合調査結果によれば、調査対象企業の1.0%、大企業でも1.9%で採用されていたに過ぎない。

そこで、1998年の「労働基準法」改正により、変形労働時間の単位期間の上限が1年に拡大された³。それとあわせて変形労働時間制は次の諸点についても改正された。すなわち、①対象労働者の範囲の拡大、②拡大された労働者の賃金精算の方法、③対象期間の区分の短期化と労働時間等の特定の制限、④対象期間が3か月を超える場合の労働日数の制限、⑤1日及び1週間の労働時間の限度、⑥連続して労働させることができる日数限度と特定期間における例外規定などの諸項目である⁴。

この法改正は、労働者の健康と生活のリズムへの影響を考慮して、休日の確保、ゆとりの確保と時間外・休日労働の減少を図るためとされた⁵。しかし、法改正の実際の効果は、休日の確保や労働時間の制限を図りつつ、他方で制度の適用・実施のための要件を緩和することにあった⁶。

1998年の1年単位変形制による就労形態は、大別して労働時間変形型と労働時間固定型に分けることができる。前者は主に、①労働日ごとに労働時間を細かく変動させ、さらに休日も不規則に配置することもできる不規則変形型と、②業務の季節や時期ごとの繁閑に応じて1日当たりの労働時間や休日日数を増減したり、それらを期間に応じてパターン化することができる規則的変動型とかなる（他に、休日は特定の曜日に固定したまま、1日当たりの労働時間だけを変動させることもありえる休日固定型もある）。

後者の労働時間固定型では、労働日当たりの労働時間を変動させるだけでなく、それを固定することも可能である。この場合、1年単位変形制を利用することの意味は、休日の配置との関係で1週当たりの労働時間が法定の40時間を超えることも可能にしたことにある。その際さらに、1日の

3 盛誠吾（1997），21頁。

4 深谷信夫（1999），20頁。

5 深谷信夫（1999），21頁。

6 盛誠吾（1998），16頁。

労働時間を法定の8時間以下とし、休日日数の調整により変形対象期間を平均して週40時間以下としつつ、1日の法定時間を超える労働時間を設定したうえ、その分だけ休日を増やすことによって全体の労働時間を週平均40時間以下とすることも可能とされたのである。

休日も特定の曜日に固定し、季節や期間に応じてその日数を増減させることができるのでこれにより、1日当たりの所定時間を維持したまま休日日数の調整により季節や時期による業務の繁閑に応じた労働時間を設定し、全体の所定時間数を変えずに週休三日制、四日制を導入することもできる⁷。つまり、労働時間規制の緩和であり企業経営に即した労働時間配分である。

こうした法の改正内容に従って、1年単位の変形労働時間制を雇用主が採用するためには、労使協定を締結し所轄労働基準監督署長に届け出なければならない（「労働基準法」第32条の4第4項、「労働基準法規則」第12条の4第6項）。この労使協定には、次の事項を定める必要がある（「労働基準法」第32条の4第1項）。すなわち、①1年単位の変形労働時間制により労働させることができる労働者、②対象期間、③対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間、④その他の政令で定める事項である。また1年単位の変形労働時間制を採用する場合には、就業規則その他これに準じるもの又は書面において対象期間の起算日を明らかにしなければならないとされている（「労働基準法」第12条の2第1項）。

1年単位の変形労働時間制により労働させることのできる労働者（対象労働者）については、労使協定の記載事項とされるが、それは「対象期間の初日に使用している労働者であって、その使用期間が当該対象期間の末日までに満了しない者」に限られる。つまり、1年単位変形労働時間制の対象労働者は、変形の対象期間の全部について継続して雇用されることが予定される労働者に限られるのであって、有期雇用者であって変形期間途中の退職が明らかである者や、変形期間中に定年を迎える者は含まれず、配置転換や中途採用による変形期間途中からの適用もできない（「労働基準局長通達」，平成6・1・4基発1号（1994））。対象労働者の限定は、1998年の改正により新たに定められたものであるが、対象期間が長期化することになれば、それだけその適用対象から外れる労働者の範囲は広がることになり、同一事業所で変形制対象とそれ以外の労働者が混在し不都合が生ずることになる。

労働日・労働時間の特定と時間外労働は、1年単位の変形労働時間制を採用する場合、労使協定により、対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間を具体的に定めなければならず、「使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は、これに該当しない」（「労働基準局長通達」，平成6・1・1基発1号（1994））。すなわち、1年単位の労働時間制においては、対象期間中の労働日及び各労働日の労働時間数はあらかじめ特定されることになり、その結果として、労働日ではない休日もまた特定されることになる⁸。

要件の緩和として、1日1週当たりの労働時間変形の上限に関して、対象期間が3か月を超える

7 盛誠吾（1997），22頁。

8 盛誠吾（1997），22頁。

場合についても1日10時間、1週52時間とされた。改正前は、変形の対象期間が3か月以下か、それを超えるかによって上限時間に違いがあったが、対象期間にかかわらず一律1日10時間、1週間52時間となれば、労働者の生活のリズムを崩壊し、家庭生活の空洞化現象に繋がることにもなりうる⁹。

こうした変形労働時間制の拡大を法的に可能とした改正は、様々な領域を通じて企業の必要に応じて、弾力的に労働時間制限を緩和して労働者を働かせることを可能にする効果をともなっていた。ことに新自由主義的グローバリゼーションとして、サービス業の雇用比率が高まり、そこでは、第二次産業に比べ労働時間としての弾力的な調整を必要とする傾向が広がっており、しかも従来の「労働基準法」では保護されるべきはずの女性が高い比率で大量に利用されており、その労働時間の弾力化が求められる傾向が生じていたことからこうした法改正が、財界の要請をなしていたと考えられる。

2 裁量労働制の対象業務の拡大

従来の裁量労働制は、1987年「労働基準法」改正により導入され、1993年に一部改正が加えられた。その後、1998年4月1日に公布され、2000年4月1日から施行され新たな「労働基準法」改正により、企画業務型裁量労働制が導入された。この法令改正の特徴は、業務の遂行を大幅に労働者に委ね、労働時間をみなし処理することを可能とし、それによって実労働時間の把握と、それに厳密に対応した割増賃金の支払い義務を企業に免除したことである¹⁰。裁量労働制のみなし労働時間制は、労働時間の長さや報酬額のリンクを切断することを可能として、成果主義の導入に意欲を持つ企業には大きな関心を持って迎えられた。その点で、裁量労働制の発展は、雇用システムの成果主義への変化と表裏一体の関係をなしているといえる¹¹。成果主義とは、例えば、自己申告で設定した個人目標の達成度について面談を通じて評価に反映させ、達成度の高い者には、より多くの報酬を、低い者にはより少ない報酬を与えて労働者を競わせ、人件費総額を抑制しながら、生産性を引き上げることである¹²。

裁量労働のみなし制は、労働時間の計算方法の特例の枠組みとして立法化された。しかし、現実には労働時間規制の弾力化の一環をなしている。そのことから、裁量労働の対象業務をさらに拡大するよう望む意見が産業界では、拡大している¹³。もとより、割増賃金の支払い免除がなされるのであるから、雇用主側には好都合ではあり、残業を何時間したかを問わない点で、賃金不払残業を

9 伊藤誠（1998），124頁。伊藤誠（1996），21頁。H. ブレイヴァマン（1978）によると「社会生活の原子化が進み、資本主義の最後の機能としての家族の機能の停止」と労働者が市場経済に駆り立てられ、資本の価値増殖に奉仕される現象を論じている。300頁。

10 盛誠吾（1997），28頁。

11 小畑史子（2002），173頁。

12 森岡孝二（2009），90頁。成果主義をいち早く導入した企業として、知られているのは富士通である。91頁。

13 山川隆一（1995），192頁。

「合法化」するしくみとしても利用されている¹⁴。問題は、労働者にとっての健康、生活のリズム、労働の自律性、主体性、休日及び休暇の確保が保障されるかどうかである¹⁵。

裁量労働制の種類と内容は、①専門業務型裁量労働制（「労働基準法」第38条の3）と、②企画業務型裁量労働制（「労働基準法」第38条の4）の2つのカテゴリーに大別される。

専門業務型裁量労働制は、研究開発など業務の性質上、その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして、命令で定められる11業務¹⁶のうち、労使協定で定めた業務に従事する労働者を対象としている（「労働基準法施行規則」第24条の2の2第2項、1997年「労働省告示」第7号）。

この1998年の法改正では、労使協定の規定事項として、①対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するために使用者が講ずる措置、②対象業務に従事する労働者からの苦情処理のために使用者が講ずる措置が追加された（「労働基準法」第38の3第1項4～6号）。

企画業務型裁量労働制は、事業運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であるため当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこととする業務に従事している者としている。また、当該業務を適切に遂行するための知識・経験等を有する労働者を適用対象としている。労使委員会は、①対象業務の範囲、②対象労働者の範囲、③みなし労働時間数、④対象労働者の健康及び福祉を確保するために使用者が講ずる措置、⑤対象労働者の苦情処理、⑥対象労働者の同意の取得と不同意への不利益取り扱いの禁止、⑦決議の有効期間の定め、⑧労働時間の状況、健康・福祉確保措置として実施した措置、苦情処理に関し実施した措置及び同意に関する対象労働者ごとの記録の保存を全員の合意で決議し、同決議を所轄労働基準監督署長に届け出ることを導入することを要件としている（「労働基準法」第38条の4第1項1～7号、「労働基準法施行規則」第24条の2の3第3項）。

企画業務型裁量労働制は、専門業務型と異なり対象業務が具体的専門業務に限定されていないので、適用対象者を確定するための詳細な要件と手続きが規定されている点が特徴的である¹⁷。

専門業務型は業務の性質上具体的な指示が客観的に困難で労働時間の算定も困難であるから、みなし時間制をとるという論理にもとづき、また、対象業務の範囲もおのずから限定的とされている。これに対し、企画業務型は、使用者が「裁量に委ねる必要」性を判断し「具体的な指示をしない」ことにすれば、みなし時間制で代用できる。つまり、対象業務はある程度は限定的であっても、実

14 森岡孝二（2009），178頁。

15 小畑史子（2002），173頁。

16 具体的な業務として、①研究開発業務、②情報処理システムの分析設計担当、③新聞・出版の記事や放送番組制作のための取材・編成業務、④デザイナー、⑤放送番組、映画制作のプロデューサーまたはディレクターの業務、⑥コピーライター、⑦公認会計士、⑧弁護士、⑨1級建築士、⑩不動産鑑定士、⑪弁理士、の11業務である。盛誠吾（1997），30頁。

17 西谷敏・中島正雄・奥田香子編（2003），94頁。

際には企画業務型の導入はその理由も適用範囲も使用者の主観的判断を軸とすることとなっている。このことから、専門業務型、企画裁量型の裁量労働制は、長時間労働の問題を孕むことになっているのが現状である。

このような、裁量労働による長時間労働は、ILO 条約の批准状況にもかかわる問題でもある。つまり、日本の場合 ILO の 1 号条約をはじめ（1 日 8 時間・週 48 時間）、47 号条約（40 時間）、132 号条約（年次有給休暇）、140 号条約（有給教育休暇）など、18 本ある労働時間・休暇関係の条約を 1 本も批准していないことに問題がある。一方では、日本国内の労働時間規制が十分でないために条約を批准することができず、他方で労働時間関連の条約を批准していないために労働時間規制の施策が十分に整備されないという悪循環に陥っているのである。グローバリゼーションにともなう競争の激化、ME 化にともなうオフィス革命、労働分野の規制緩和、労働市場の二極分化、成果主義の導入と普及により労働者のなかに、過労死、過労自殺が増加している¹⁸。その結果、「過労死大国」といわれる悲惨な状況を生み出すことになり¹⁹、やがて労働疎外、自己疎外²⁰へと入りゆく証左であるといつてよい。

3 「労働者派遣法」の改正

労働者派遣とは、一般に人材派遣と呼ばれ派遣会社（派遣元事業主）が自分で雇用している労働者を他の事業主（派遣先）に派遣し、派遣先の指揮命令の下で業務に従事させることをいう。戦後、労働の民主化政策の一環として「職業安定法」（1947 年制定）第 44 条は、封建的労働慣行に根ざしているということから「労働者供給事業」を禁止していた²¹。しかし、財界は「職業安定法」のこの条項を尊重せず、人材派遣業を肯定的に評価して、高度情報化の進展とともに余剰人員の削減と新しい人材の需要に応える対策として、個別企業の枠を超えた「人材の仲介・派遣」のための組織を提案した。そして、高度情報化、マイクロエレクトロニクス（ME）革命にともない²²、産業構造の変化と雇用構造のあり方を提起したのが、1984 年 10 月の経済同友会による「中間労働市場論²³」の提言であった。この「中間労働市場論」が、「労働者派遣法」の促進的契機となった。こうして、財界の意向に沿って制定された「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（1985 年制定、以下「労働者派遣法」と略記する）は、1985 年 7 月 5 日施行された²⁴。日本の「労働者派遣法」は、ドイツ法やフランス法に比べて貧弱で、労働者保

18 森岡孝二（2009），137 頁。

19 五十嵐仁（2008），263 頁。過労死は、仕事による過労・ストレスが原因の一つとなって、脳・心臓疾患、呼吸器疾患、精神疾病を発病し、死亡または重度の障害を残すことを意味する。森岡孝二（2009），98 頁。

20 K・マルクス（1844，1964），101 頁。また、現代人の自己疎外の原点としては、人間関係、階級関係が経済的規制を排除して構成され、この構成や運動が一つの原理的体系として認識され、この体系が人間の疎外を必然的に要請し、現象化することにより成立し、把握されたときであるとしている。清水正徳（1994），140 頁。

21 鎌田耕一（2000），39 頁。

22 伊藤誠（1996），3 頁。

護の実効的規制がない点で、「世界で最も貧弱な労働者派遣法」であるといわれている²⁵。

しかし、1990年代に入り財界は、「労働者派遣法」をめぐるいっそうの規制緩和の要求を政府に迫り、財界労務部といわれた日経連（日本経営者団体連盟、2002年に日本経団連に統合）は、バブル崩壊後の不況から抜け出すための新しい雇用戦略としての報告書『新時代の「日本的経営」―挑戦すべき方向とその具体策』（1995年5月）に示されるように²⁶、「雇用流動化政策は財界の21世紀における経営戦略の柱の1つ」とし、その一環として派遣対象業務を原則自由化するように政府に迫った²⁷。

そのような財界の要望を受け、「労働者派遣法」は、1990年代に4回の法改正が行われたのである。1990年の法改正では、労働者を保護するよう運用上の整備や適用対象業務の追加が行われた。1994年の法改正は、派遣就業を広く満60歳以上の高齢者に限り、建設、警備業務を除き自由に派遣できるように特例を設けた。さらに、1996年法改正は、育児休業・介護休業を取得する者の休業中の代替要員として適用対象業務以外においても派遣を行えるようになり、適用対象業務が26業務となったのである²⁸。

1999年6月の法の見直しでは「新派遣法の制定」（1999年12月施行）と呼ばれるほどの大改正であり、①対象業務の原則自由化、②新たに自由化された業務の派遣期間の制限、③許可基準の見直し（特定の派遣先だけに派遣をする専ら派遣の禁止、紹介予定派遣の導入）、④労働者保護措置の強化（労働者の個人情報、社会保険、派遣先でのセクハラ管理責任）などが盛り込まれた。そこで派遣業務のネガティブリスト化は、財界の要望を実現するものであったことから、それは基本的に財界主導の法改正であったといえる²⁹。

労働者派遣の問題は、違法派遣の横行、二重、三重派遣や長期派遣、偽装請負などにわたってい

23 伊丹敬之・松永有介（1985）、11頁。中間労働市場とは、外部労働市場と内部労働市場の中間組織としての雇用構造である。労働者は、企業間移動、職種間移動の際に、雇用保障され、人材派遣型中間労働市場として、中間に雇用者による労働者の配分をさせ、労働者の使用者は労働のサービスを受け労働者はその使用者の指示により労働するシステムである。この、労働者供給事業の禁止に関する論文として、規制緩和論者である、馬渡淳一郎（1995）があり、職業紹介事業についての、ILO96号条約（1994）の見直しと共に、職業紹介は、従来の国家独占業務から、原則自由にすべきであるとしている。

24 西谷敏・中島正雄・奥田香子（2003）、374頁。

25 西谷敏・中島正雄・奥田香子（2003）、375頁。

26 森岡孝二（2009）、85頁。

27 西谷敏・中島正雄・奥田香子（2003）、375頁。

28 その適用業務は、1ソフトウェア関係、2機械設計関係、3放送機器操作関係、4放送番組の演出関係、5事務用機器操作関係、6秘書関係、7通訳、翻訳、速記関係、8ファイリング関係、9調査関係、10財務処理関係、11取引文書作成関係、12デモンストレーション関係、13添乗関係、14建築物清掃関係、15建築設備運転関係、16受付、案内、駐車場管理案内関係、17研究開発関係、18事業の企画、立案関係、19書籍等の制作、編集関係、20広告デザイン関係、21インテリアコーディネーター関係、22アナウンサー関係、23OAインストラクション関係、24テレマーケティングの営業関係、25セールスエンジニアの営業関係、26放送番組の小道具、大道具関係である。日本経団連労働政策本部編（2004）、49頁。

29 西谷敏・中島正雄・奥田香子（2003）、375頁。

る。さらに、登録型派遣の無権利状態の中での、年次有給休暇、社会保険未加入及び雇用保険の不適用などの問題も顕著となっている。

このような労働者派遣の実態は、雇用の3分化論（長期蓄積能力型、高度専門能力型、雇用柔軟型）³⁰のなかで、有期雇用と組み合わせられて、高度専門能力型、雇用柔軟型を中心とする非正規労働者が大半を占める、新たな労働市場分野の形成につらなっていた³¹。

改正された1999年の「労働者派遣法」では、第1条で、労働力需給調整システムの1つである労働者派遣事業についての「目的」が示され、労働力需給調整システムの基本法である「職業安定法」の特別法として位置づけられている。また法文でも、「職業安定法と相まって」とされており、「職業安定法」と一体的な法規定であることを明らかに示している³²。

第2条では、用語の意義として、労働者供給、請負、出向との関係で区別を明らかにしている。「職業安定法」第4条6項の労働者供給の定義は、「供給契約に基づいて労働者を他人に使用させること」とされている。労働者派遣とは、従来の労働者供給の一形態にあたるものである。すなわち、労働者派遣は、労働者を派遣する者（派遣元）と労働者の間には雇用関係があり、派遣先と労働者との間では、雇用契約を結ぶものではない。したがって、原則として、派遣先と労働者の間には、雇用関係が無いが、にもかかわらず事実上の指揮命令関係は存在することになる。

労働者供給から労働者派遣を抜き出した理由としては、派遣元と労働者が雇用契約を結んでも、労働者を他人に提供し労働に従事させることをしても、封建的支配従属関係の発生は少なく、「労働基準法」第6条の中間搾取の問題は生じ得ないこととみなされたためである。

次に、派遣先との雇用関係をなくした理由は、雇用主としての責任が派遣元と派遣先との間で不明確となって、労働者の保護の観点から問題が生ずる恐れが強いという理由からである。

なおいわゆる出向は、以下の2種類に分けることができる。すなわち、①在籍出向（出向元事業主及び出向先事業主双方との間に労働契約関係があるもの）と、②移籍出向（出向先事業主との間にのみ労働契約関係があると考えられるもの）とである。このうち移籍出向の場合、出向元事業主との間の雇用関係は終了していることから、労働者派遣とは異なる形態であることは明らかである。これに対し在籍出向の場合、出向元事業主との間に雇用関係がある点では労働者派遣と同様の形態と考えられる。

派遣労働者と言えるためには、事業主（派遣元）が雇用している状態にあることが必要である。登録型の場合、登録されているだけで、事業主に雇用されていない労働者は、派遣労働者には該当しない。

労働者派遣事業が、「労働者派遣を業として行うこと」と定義しているところについて、「業として」の判断は、職業紹介事業その他の各種の「事業法」における判断と同様、反復継続の意思を持っていれば事業性は認められることになる³³。その労働者派遣事業は、さらに一般労働者派遣事

30 新・日本の経営システム等研究プロジェクト（1995），32頁。

31 萬井隆令・脇田滋・伍賀一道（2001），226頁。

32 高梨昌編（2001），234頁。

業と特定労働者派遣事業との、2種類に区別される。一般労働者派遣事業の典型的な形態は、登録型の労働者派遣事業である。これは、登録されている者の中から期間の定めのある雇用契約を締結するものである。特定労働者派遣事業は、常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業をいい、常時雇用されるという意味は、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことである（第16条）。

第4条は、適用除外業務について定めており、ポジティブリスト方式で、具体的には、港湾運送業務、建設業務、警備業務等を除外業務としている³⁴。港湾運送業務が適用除外業務とされているのは、「港湾労働法」（1988年制定）において、特別の雇用調整制度があり、労働者派遣事業という労働力需給調整システムを導入する必要がないとみなされているためである³⁵。また、建設業務は、重層的な下請け関係のもとに業務処理が行われており、労働者を雇用するものと指揮命令する者が一致する請負という形態となるよう、雇用関係の明確化の措置が講じられているからである。さらに、警備業務は、「警備業法」（1972年制定）において、警備業者が警備員を直接雇用して業務上及び身分上の指導監督を行い、請負形態により業務処理することが求められているからである。

一般労働者派遣事業については、事業所ごとに労働大臣の許可を受けなければならない（第5条関係）。事業所とは、第34条の就業条件の明示、派遣労働者に係る雇用契約の締結、派遣労働者に係る雇用管理の実施等の事務の処理機能を有する、派遣労働者が帰属する事業所のことである。労働大臣の許可の有効期限は3年である（第10条）。

派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主からの労働者派遣の受け入れは、禁止されている。すなわち、無許可・無届出の労働者派遣事業を行う事業主からは、労働者派遣の役務の提供はできないことが第24条で規定されている。

労働者の個人情報については、「職業安定法」第4条9項及びILO181号条約で個人情報保護措置がとられたことに準拠している。個人情報とは、「特定の個人を識別することができるもの」であり（第24条の3）、秘密を守る義務については、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）のことである（第24条の4）。

派遣労働者の福祉の増進について、「労働者派遣法」は労働条件の向上、能力に応じた就業機会の確保、教育訓練の機会の確保等に努めることを事業主の義務として明記している（第30条）。そして、こうした事業主の努力義務を、事業主は雇入の際、派遣元事業主は、派遣労働者として受け入れの際、それぞれ労働者に対し書面により明示することが望ましいとされている（第32条）。

また、事業主は、派遣先への通知として、派遣元事業主は労働者派遣をする際に、派遣労働者の

33 高梨昌編（2001），261頁。

34 3業務以外の適用除外業務は、法第4条第1項第3号の政令第2条の規定で、医療に携わる、①医師、歯科医師、薬剤師、看護師、診療放射線技師、②保健婦、③栄養士、④歯科衛生士、⑤歯科技工士、とされている。高梨昌編（2001），271頁。石田眞・武井寛編（2004），294頁。

35 労働力需給システムとは、派遣契約形態と出向契約形態の2つである。「派遣事業は、労働力需給システムの1つとして有効に機能している」と中央職業安定審議会労働者派遣事業小委員会の報告で、高梨座長は述べている。高梨昌（1985），7頁。

氏名等を通知しなければならない。派遣先に対して、「労働基準法」、「労働安全衛生法」、「男女雇用機会均等法」等の法規程が適用される。派遣労働者の、社会保険料などの原資は、派遣先が派遣元に支払う派遣料金に含まれるのでこの趣旨からも派遣先への通知が必要になる（第35条）。

派遣労働者の雇用管理責任としては、派遣元事業主に派遣元責任者の選任を義務づけている（第36条）。また、派遣元事業主が派遣労働者の就業の状況を把握するため、派遣元管理台帳の作成を義務づけている（第37条）。第39条では、派遣契約に関し、派遣先が就業条件について、業務内容、事業所の名称、派遣期間、就業時間の関係等の事項を適切に明示すべきことが規定されている。

派遣労働者から出される派遣先における苦情の申し出（例えば指揮命令の方法の改善等）については、その処理にあたるのは派遣先責任者であるが、苦情内容は派遣元事業主にも通知することとされている（第40条）。

このように、「労働者派遣法」は、現代資本主義の労資関係の変容の実態を明らかに反映している法律であると考えられる。それは、国鉄、電電、専売の民営化にともない、労働組合が弱体化され、労働組合の組織率が低下する一方で、非正規労働者が経済構造の変化とともに増加する傾向にともない、産業再編の要請として経済の再活性化を図り、経済危機を乗り切るための規制緩和への政財界の経済戦略がもたらした労働法の改正の重要な一面をなしていた。

こうした規制緩和のルーツは、1979年 OECD 閣僚理事会での新自由主義にもとづく構造調整政策にあるとされている³⁶。規制緩和政策に内包される「労働者派遣法」は、労働者派遣事業を広く公認する事業法であり、労働者保護法ではないと考えられる³⁷。本来、個別的労働関係法で保護されるべき労働者に、労働力の商品化の現代的形態として、賃金圧縮、雇用の不安定化、つまりは生活保障の縮減が忍びよる傾向が増大してきているのである。その反面で企業にとっては操業度に応じて、フレキシブルに労働コストを変動させうるよう、正規雇用を削減し、派遣労働者やパートタイマー、契約社員など非正規雇用を活用することをとおして、労働力調達ジャストインタイム・システムを築きやすくしているといえよう³⁸。

4 「男女雇用機会均等法」の改正

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「均等法」と略記する）は、1972年に制定された「勤労婦人福祉法」の改正法として、1985年に制定された³⁹。1972年6月16日に制定された「勤労婦人福祉法」は、勤労婦人の福祉増進、地位の向上を図るための施策を定めた法律であった。

36 伍賀一道（1994）、16頁。

37 脇田滋（1994）、82頁。

38 伍賀一道（1999）、8頁。類似した論稿として「雇用のJIT化」と捉えている。河村哲二（2003）、306頁。

39 林弘子（1997）、6頁。なお、森岡孝二（2009）によれば、「均等法」は、「国連女性差別撤廃条約」（1979年）を批准する必要から国内法を整備するために成立したとされている。169頁。

これに対し「均等法」は、国内的には高度経済成長期の女子労働者の増加、あらゆる産業・職域への進出、中高年既婚層の就労の増大、平均勤続年数の延長、女子労働者の意識の変化と雇用平等の要求などに促されて成立したものといえる。ことに国際的には、1976年から1985年の「国際婦人の10年」とされていた。そこで1985年の「勤労婦人福祉法」の改正として第102回国会で5月17日に「均等法」が可決されて成立し、1986年4月1日施行されたのであった。

1985年の「均等法」の基本的特徴は、企業の募集・採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理における男女の差別的取扱いを撤廃するという長期展望に立ちつつ、女子の就業と家庭生活の条件整備への法的枠組みの設定を図ったところにあった⁴⁰。

しかし、「均等法」では、まだ片面的な効力しかなく、募集、採用、配置、昇進行為に対する規制がたんなる努力義務であったこと、さらに紛争解決のための調停委員が機能しなかったことから改正が求められていたのであった⁴¹。

そこで、1997年に「均等法」附則20条の見直し規定、改正が行われ、1999年4月1日から施行されている。この改正のポイントとして、①募集、採用、配置、昇進の努力義務規定が義務規定・禁止規定に改定されたこと、②募集、採用における「女性のみ」または「女性優遇」の取扱いは、女性の職域の劣悪固定化につながるものとして、原則禁止されたこと、③調停開始の要件が緩和され、当事者一方からの申請で可能となったこと、④女性労働者が紛争解決の援助・調停を申請をしたことを理由とする解雇その他の不利益取扱いが禁止されたこと、⑤労働大臣は是正勧告に従わない企業名を公表すること、⑥ポジティブ・アクション（積極的差別是正措置）の規定が新設されたこと、⑦セクシュアル・ハラスメントへの配慮義務化されたこと、⑧妊娠中及び出産後の母性健康管理に関する努力義務規定が公法上の義務規定になったこと、である⁴²。

労働法における、「女性労働問題」は、「保護」から「平等」へと変遷していった。「保護か平等か」あるいは「保護も平等も」の論議は、1997年の「均等法」の改正により、高い水準での男女共通の労働条件を実現する方向へと力点を移すことになった。しかし、改正「均等法」は、名称・目的から女性の「福祉の増進」という表現を外すことによって、福祉法の性格を払拭した反面、「女性であることを理由」とする差別だけを禁止する意味で片面的性格を残すことになったのである⁴³。

「均等法」の改正内容としては、募集、採用、昇進、配置に関する男女差別廃止は従来、努力義務規定であったが、新たに第5条（募集、採用）で差別の禁止規定となった。同様に第6条では、配置、昇進、教育、訓練についても差別禁止規定とされた⁴⁴。これにともない禁止規定に違反した事業主に対しては、公法上の効果として、労働大臣の是正勧告、都道府県女性少年室長の行政指導

40 法政大学現代法研究所叢書、190頁。

41 片面的効力とは、「女性のみ」または「女性優遇」の措置を許容し、「差別的取扱い」のみを禁止するということである。浅倉むつ子（2000）、128頁。

42 石松亮二・宮崎鎮雄・平川亮一（1999）、137頁。

43 浅倉むつ子（2000）、114、128頁。

44 浅倉むつ子（2000）、130頁。

による是正が行われることになった(第12条)。私法上の救済としても、損害賠償(「民法」709条、710条)の請求ができることとなった⁴⁵。

「均等法」第6条は、教育訓練の対象範囲を拡大した上で、昇進、配置の差別を禁止し、それにもない昇進、配置、教育訓練にさいし厳密に男女を区別する必要もなくなった⁴⁶。これにより、特定の職種への配置もしくは特定の地位への昇格から女性であることを理由として排除することは「均等法」違反となり、私法上も公序良俗違反となり不法行為責任を免れないこととなった⁴⁷。

紛争処理について「均等法」は次の4つを規定している。①事業主は、第6条から第8条までの事項につき、女性労働者からの申出を受けた時は、企業内に労使で構成する苦情処理機関を設置して自主的解決を図る(第11条)、②都道府県女性少年室長は、当事者の一方、または双方に助言、勧告、指導をすることができる(第12条1項)、③都道府県女性少年室に機会均等調停委員会をおき、室長が必要と認めた時に調停を行うことができる(第13条1項)、④労働大臣は、「均等法」の施行に関し事業主に対し、報告を求め、助言、指導、勧告を求めることができる(第25条1項)⁴⁸。

事業主には、セクシュアル・ハラスメントの発生を防止する配慮義務を課している(第21条)。セクシュアル・ハラスメントは、「女工哀史」の時代から存在し、職場における男女間の支配—被支配関係がセクシュアリティの支配関係となって顕在化したものがセクシュアル・ハラスメントとされている。フェミニズムは、これを問題化して、セクシュアル・ハラスメントという用語を考案した⁴⁹。「均等法」が定めるセクハラには、「女性労働者が労働条件に不利益をうける」のを回避する対価としての性的行為を要求する対価型セクハラと、「性的な言動により女性労働者の就業環境が害される」環境型セクハラ⁵⁰の2つの概念が含まれている。対価型のセクシュアル・ハラスメントを事業主が行う男女差別と位置付けたうえで、禁止規定の対象行為として組み込むことが望ましいとされている。

第20条は、ポジティブ・アクション措置(積極的差別是正措置)を講じようとする企業に、国が

45 石松亮二・宮崎鎮雄・平川亮一(1999), 137頁。

46 浅倉むつ子(2000), 130頁。

47 石松亮二・宮崎鎮雄・平川亮一(1999), 138頁。

48 浅倉むつ子(2000), 132頁。

49 浅倉むつ子(2000), 25頁。セクシュアル・ハラスメントは、アメリカの場合、公民権法第7編により禁止されている「性別による雇用上の不利益な取扱い」には2種類のSexual Harassmentが入る、とされている。①雇用上の有利な取扱いの付与ないし不利益取扱いの回避を対価としての性的行為の要求(対価型ハラスメント)と、②性的言動により女性にとっていづらい職場環境をつくること(敵対環境型ハラスメント)である。日本の「男女雇用機会均等法」は、アメリカのように、労働条件や雇用上の取扱い一切についての性別による不利益取扱いを包括的に禁止しておらず、限定的、特定の規制に留まってきた。他方では、権利濫用や不法行為の一般法理が発達しているので、社会的に非難されるべきセクシュアル・ハラスメントは、それらの法理により救済が可能である。例えば、性的関係をもたないから昇進させない、配転した、解雇した、という対価型のものは、人事権や解雇権の濫用として損害賠償責任を生じさせる。環境型のものも、不法行為の構成要件に照らし合わせての救済で相当程度対処できる。菅野和夫(2002), 238頁。

50 石松亮二・宮崎鎮雄・平川亮一(1999), 140頁。

援助できる旨の規定として新設された。差別措置として、①雇用状況分析、②改善計画の作成、③改善措置の実施、④体制整備があげられている。ポジティブ・アクションは、差別行為を禁止してもなお残る事実上の男女格差を解消するための積極的な格差是正措置であり、大きな意味を有すると考えられる⁵¹。

企業名公表制度の新設として労働大臣は、第5条ないし第8条規定違反の事業主に対し、行政指導を行い（第25条）、勧告をしても従わない企業名を公表することができる（第26条⁵²）。

妊娠中・出産後の健康管理措置として、第22条は「母子保健法」（1966年制定）による保健指導・健康診断を受けるために必要な時間を確保できるように事業主に義務づけ、第23条1項は、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を事業主に義務づけている⁵³。

このような、「均等法」の改正の効果として、企業における性差別行為は、減少しつつある。例えば、「募集、採用」の表示に関して適用除外業務を除いては⁵⁴、募集広告でも、例えば、スチュワーデスは客室乗務員またはフライトアテンダントに、ウェイトレスはフロアスタッフなど、名称の変更の措置が取られた。女性専門の職業安定所（レディス・ハローワーク）は、キャリアサポート・ハローワークとして男性も利用可能な施設になった。

しかし、面接時のセクシュアル・ハラスメントや実際の採用状況の実態は、企業の公表制度がないし、隠された差別は増加しているともいわれる。日本企業の多くは、「均等法」の精神や先進諸国の慣行に反し、就職、昇進、退職などの扱いにおいて事実上女性を差別し続けている。女子学卒予定者には超・超氷河期という就職活動時の氷河期も続いている⁵⁵。

「均等法」の限界としては、雇用管理区分ごとに男女を比較することを通じて、その区分内で男女差別を規制するに過ぎない法律であるということである。雇用管理区分とは、職種、資格、雇用状態、就業形態等の区分である。例えば、総合職、一般職という職掌の区分は雇用管理区分であるから、一般女性職員を総合職男性職員とは異なる扱いをしても「均等法」に違反しないという解釈になり、この点が「均等法」自体の限界として指摘できる⁵⁶。

コース別雇用管理制度は、長期のキャリア開発を前提とする基幹業務に従事する社員で転勤、残

51 浅倉むつ子（2000）、132頁。

52 企業名公表制度を設けている、労働省所管の法律は3つ存在している。①「障害者の雇用の促進等に関する法律」（1960年制定）第16条規定である（1976年10月1日に企業名公表制度を導入）。②「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（1971年制定）第4条の4規定である（1986年10月1日に導入）。③「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（1985年制定）第49条の2第2項規定である（1996年12月16日に導入）。これらの労働法の規定で示されている。浅倉むつ子（2000）、132頁。

53 石松亮二・宮崎鎮雄・平川亮一（1999）、142頁。

54 適用除外業務とは、①俳優、モデル業務、②守衛や警備員の防犯上の業務、③神父など宗教上、風紀上の業務、④勤務先の海外の風俗、風習等の違いにより女性を就労させることができない業務とされている（1998年3月13日、労働省告示19号）。

55 伊藤誠（1998）、131頁。

56 浅倉むつ子（2000）、48頁。

業に応じられるコースと、短期の雇用で補助定型業務に従事することを予定され残業、転勤のない自由度の高いコースとを区別するものである。このコースや雇用形態の多様化が生計維持者として賃金は低賃金、昇進の遅延という女性差別の温存の便法となっている。つまり、コースや雇用形態、仕事の違い、努力や結果の違いとして成果主義能力管理により女性差別は維持拡大されていくのである。そして、そのような差別は概して自己責任とされ、改善の対象から外されているのが現状である⁵⁷。しかも、女性のライフサイクルの M 字型就労構造が全体として維持されながら、産業空洞化とサービス経済化が進む中で、一度離職し再就職するさいに大部分の女性はフルタイムの正社員とはされず、パート労働や派遣労働者などの形で、非正規でフレキシブルな雇用形態のもとにおかれているところにも、女性差別の事実上の問題が残されている⁵⁸。

結 語

以上1990年代における日本の労働法制の4つの面での改正について、検討してきた。法律の当為規範としてみると、それらを通じ総じて労働者保護規制という本来の労働法の目的や効果が希釈されてきている。それは、新自由主義政策のもとでの政府、財界により経済政策として規制緩和が労働法の分野においても、グローバル化する日本経済と日本企業の再活性化のために求められてきたことを集約的に示している。

変形労働時間制、「労働者派遣法」や裁量労働制及び「男女雇用機会均等法」にみられる、一連の法改正により、概して男女の労働者にとり、法の保護機能としての役割が益々小さくなってきている。それは労働市場における、正規労働者が減少し、非正規労働者が増加する傾向を反映し、またその傾向を助長し、雇用形態の多様化を促している。その結果、労働条件や労働協約は、労資の団体交渉による合意形成に基づく部分が減少し、不均等なものとなり、雇用主が必要に応じより安価で弾力的な雇用関係を利用しやすくなってきているといえよう。

1944年5月10日に採決されたILO憲章の附属書であるフィラデルフィア宣言は⁵⁹、雇用システムの根本原則として「労働は商品でない」と述べていた⁶⁰。この精神を発展させてILOは、1998年「労働における基本的原則・権利宣言」において、ディーセント・ワーク⁶¹の実現、「人間らしい雇用の提供⁶²」を労働政策の基軸として求めるにいたる。日本の「労働基準法」もまた「人たるに値

57 中野麻美（2006），133頁。

58 伊藤誠（1998），120頁。

59 菅野和夫・江頭憲治朗・小早川光朗・西田典之（2006），2677頁。

60 森岡孝二（2009），221頁。日本の「労働基準法」，「職業安定法」，「労働組合法」，「労働関係調整法」などの労働諸法は，フィラデルフィア宣言をもとに立法化されている。森岡孝二（2009），216頁。

61 伍賀一道（2003），21頁。Decent work は，意味をとった日本語の訳として「人間的労働」としている。高木郁郎（2002），374頁。Decent work を3つの面からシェーマ化して，第1は万人の共通の希望である。第2は，これまで国際機関で表明してきたこと。第3は，制度なり，枠組をつくる考え方ということとして捉えている。牛久保秀樹（2007），138頁。

62 国際労働事務局編（2006），4頁。

する生活⁶³」の確立，すなわち「労働の人間化⁶⁴」を求めていた。しかし，1990年代にいたる新自由主義的グローバリゼーションのもとでの日本の労資関係の変化の実態と，それを反映し助長する労働法の一連の改正は，これらの理念や目標を達成する方向に動いているとは言い難い。

むしろ，一連の労働法改正は，労働者の経済生活上の不安定，産業病理学的ストレスを増す過剰労働と過小労働の困難，所得格差の拡大，さらにはワーキング・プアに示されるような貧困の増大などを促進する作用を，日本の雇用関係におよぼしているのではなかろうか。これをどのように社会的に是正してゆけるか。政権交代後の日本の政治経済の動向にはこの点にも大きな宿題が残されているように思われる。

引用・参考文献

- 浅倉むつ子（2000）『労働とジェンダーの法律学』有斐閣
 伊藤誠（1996）『情報革命と市場経済システム—企業と産業の構造転換—』富士通経営研究所
 ——（1998）『日本経済を考え直す』岩波書店
 五十嵐仁（2008）『労働政策』日本経済評論社
 石松亮二・宮崎鎮雄・平川亮一（1999）『現代労働法』有斐閣
 石田眞・武井寛（2004）『労働法2004』旬報社
 伊丹敬之・松永有介（1985）「中間労働市場論」『日本労働協会雑誌』日本労働協会研究機構，312号
 牛久保秀樹（2007）『労働の人間化とディーセント・ワーク』かもがわ出版
 小畑史子（2002）「成果主義と労働時間管理」土田道夫・山川隆一編『成果主義人事と労働法』日本労働研究機構
 河村哲二（2003）『現代アメリカ経済』有斐閣
 鎌田耕一（2000）「労働者派遣法の改正の意義と運用上の課題」『ジュリスト』NO. 1173，3月1日号，有斐閣
 伍賀一道（1994）「今日の日本における雇用の弾力化と規制緩和」『労働法律旬報』NO. 1382，旬報社
 ——（1999）『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』大月書店
 ——（2003）「ディーセント・ワークから見た日本の雇用と労働」女性労働研究43『サステイナブルな働き方』青木書店
 栗田建（1985）『現代イギリスの経済と労働』御茶の水書房
 国際労働事務局編（2006）『アジアにおけるディーセント・ワークの実現』国際労働事務局
 角田邦重（1999）「労働基準法の改正と今後の課題」『労働法律旬報』NO. 1450，旬報社
 菅野和夫（2002）『新・雇用社会の法』有斐閣
 菅野和夫・江頭憲治朗・小早川光朗・西田典之（2006）『六法全書 平成18年版 I』有斐閣
 新日本経営システム等研究プロジェクト（1995）『新時代の「日本の経営」—挑戦すべき具体案—』日本経営者団体連盟

63 労働基準法第1条1項の「労働条件の原則」である。石田眞・武井寛編（2004），15頁。

64 「労働の人間化」とは，労働生活の質的向上（Quality of working life. QWL）のことである。嶺学（1986），32頁。ジェキンス（D. Jenkins）によれば，QWLを「職務設計（job design），組織設計（organizational design），労働の人間化（humanization of work），参加的管理（participative management），職務改良（job reform）そして仕事の構造化（work structuring）」とほぼ同じ意味の言葉とみなしている。栗田建（1985），145頁。他に，Humanization of workとして，清水正徳（1982），193頁が掲げられる。また，QWL運動として，萩原進（1993），81頁。

- 清水正徳（1982）『働くことの意味』岩波新書
 ———（1994）『人間疎外論』紀伊國屋書店
- 高梨昌（1985）「人材派遣業の立法化構想」『ジュリスト』NO. 831，有斐閣
- 高梨昌編（2001）『詳解 労働者派遣法』日本労働研究機構
- 高木郁郎（2002）『労働経済と労使関係』第一書林
- 中野麻美（2006）『労働ダンピング』岩波新書
- 日本経団連労働政策本部編（2004）『改正派遣法はやわかり』日本経団連出版
- 西谷敏・中島正雄・奥田香子（2003）『転換期労働法の課題』旬報社
- 林弘子（1997）「改正男女雇用機会均等法の検討と今後の課題」『労働法律旬報』（1985年制定）
- 嶺 学（1986）「日本における労働の人間化の展開」法政大学大原社会問題大研究所叢書『労働の人間化』総合労働研究所
- 盛誠吾（1993）『改正労働基準法』有斐閣
 ———（1997）「変形労働時間制・裁量労働制」『季刊労働法』NO. 183号，総合労働研究所
 ———（1998）「1 年単位変形労働時間制・裁量労働時間制」『労働法律旬報』NO. 1430号，旬報社
- 森岡孝二（2009）『貧困化するホワイカラー』筑摩書房
- 萩原進（1999）「自動車産業労使関係の変容」法政大学比較経済研究所編『アメリカ経済の再工業化』法政大学出版局
- 法政大学現代法研究所叢書13（1993）『日本の雇用慣行と変化と法』法政大学出版
- 馬渡淳一郎（1995）「職業安定法制の課題」『ジュリスト』NO. 1066，有斐閣
- 深谷信夫（1999）「変形労働時間制（1 か月単位・1 年単位）」『労働法律旬報』NO. 1457，6 月上旬号，旬報社
- 脇田滋（1994）「韓国と日本の労働者派遣法・日本の側からの比較」『季刊労働法』NO. 181，総合労働研究所
- 山川隆一（1995）「裁量労働制の将来」『ジュリスト』NO. 1066，有斐閣
- 萬井隆令・脇田滋・佐賀一道（2001）『規制緩和と労働者・労働法制』旬報社
- David M. Gordon, Richard Edwards and Michael Reich, *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States*, Cambridge University Press, 1982. (河村哲二・伊藤誠訳『アメリカ資本主義と労働—蓄積の社会的構造』東洋経済新報社，1990)
- Harry Brarerman, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, 1974. (富沢賢治訳『労働と独占資本—20世紀における労働の衰退』岩波書店，1978)
- Karl Marx, *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844*. (城塚登・田中吉六訳『経済学・哲学草稿』岩波書店，1964)